

УДК 371.215

**ПРОГРАММА ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ
КАК СРЕДСТВО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАЗВИТИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Корепанова Елена Васильевна

кандидат психологических наук, заведующий кафедрой

pip-mgau@yandex.ru

Мичуринский государственный аграрный университет

г. Мичуринск, Россия

Ашихмина Галина Анатольевна

кандидат педагогических наук, доцент

методист

Новиков Андрей Николаевич

заместитель директора

МБОУ «Гимназия»

г. Мичуринск, Россия

Аннотация. В статье рассматриваются аспекты развития профессиональной компетентности педагогов. Представлен опыт разработки и внедрения программы внутрифирменного обучения в конкретной общеобразовательной организации.

Ключевые слова: работа с педагогическими кадрами, развитие профессиональной компетентности, программа внутрифирменного обучения.

Непреходящую актуальность имеет формирование и развитие профессиональных компетенций субъектов педагогической деятельности, что в свою очередь, актуализирует эффективность организации внутрифирменного обучения [1, 3, 4].

Основой внутрифирменного обучения мы определяем управленческую деятельность директора, заместителя директора, руководителей предметных педагогических объединений с педагогическими работниками по их профессионализации, а также для организации психологически комфортного пространства становления сплоченного и конкурентоспособного педагогического коллектива образовательной организации для повышения качества образования на основе реализации ФГОС общего образования [7-9].

Эффективность профессиональной деятельности педагогического коллектива определяется уровнем педагогической культуры его членов, характером межличностных отношений, пониманием коллективной и индивидуальной ответственности, степенью организованности, сотрудничества [10]. Педагогические, воспитательные по своей сути коллективы образовательных организаций дают для обучающихся первоначальное представление о коллективе взрослых, о его системе взаимоотношений, совместной деятельности. Данное обстоятельство стимулирует педагогический коллектив к самоорганизации, постоянному самосовершенствованию.

Смысл деятельности руководителя не в том, чтобы диктовать что, где, когда и как следует делать, какие изменения производить и какие современные образовательные технологии внедрять, а в том, чтобы создавать условия и возможности роста и совершенствования профессиональной компетентности педагогического коллектива, при которых каждый педагог смог бы проявить и реализовать свою потребность в обновлении, повышении, выбрать свою индивидуальную траекторию развития [2].

Работа с педагогическими кадрами в МБОУ «Гимназия» г. Мичуринска Тамбовской области (далее – Гимназия) показала, что при всей, казалось бы, её успешности существует ряд проблем, на которые следует обратить внимание.

Среди них следует обратить внимание на недостаточную долю (57,1%) педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационную категорию, которая, на наш взгляд, связана с недостаточным уровнем мотивации на повышение качества образовательного процесса (рис.1). Представляется, что системная, непрерывная работа с педагогическими кадрами обеспечивала бы разрешение обозначенных проблем.

В связи с этим возникла необходимость разработки программы внутрифирменного обучения педагогических работников Гимназии. Целью программы является повышение качества образования обучающихся в контексте введения и реализации ФГОС общего образования посредством внутрифирменного обучения педагогических работников. Её реализация строится на решении следующих задач:

1. Выявить профессиональные дефициты Гимназии и потребности участников образовательного процесса.
2. Разработать содержание повышения профессиональной компетентности и мотивации педагогических работников.

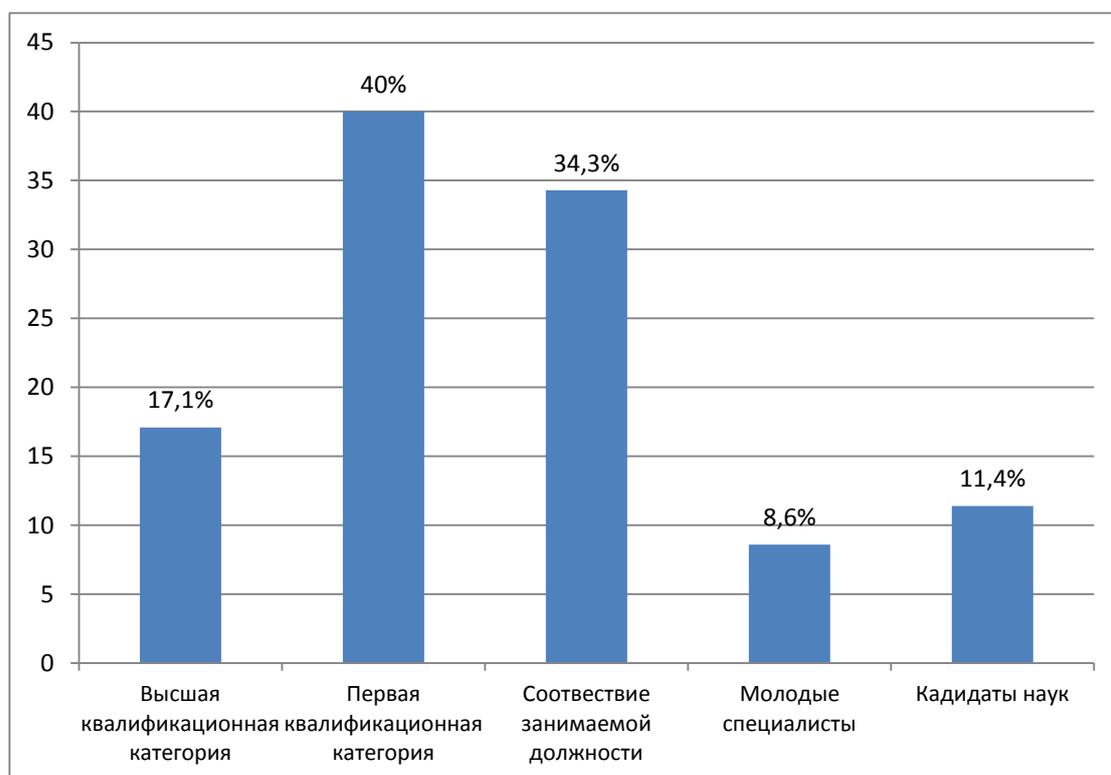


Рисунок 1 - Уровень квалификации педагогов

3. Стимулировать личностный рост педагогов для успешной реализации ФГОС общего образования посредством повышения квалификационной категории.

Ожидаемые результаты реализации программы на уровне образовательной организации видятся в стимулировании развития профессиональной компетентности и творческой активности педагогического коллектива, обеспечивающей эффективное развитие общеобразовательной организации; росте личностных достижений педагогических работников и обучающихся.

На уровне педагогического работника результаты должны быть выражены в знании специфики принятия и выработки управленческих решений, умении видеть особенности и психологические механизмы управленческого взаимодействия и использовать их в различных образовательных ситуациях; владении навыками реализации основных управленческих функций [5].

Программа внутрифирменного обучения педагогических работников «Ступени профессионального роста» рассчитана на 18 часов. Её содержание имеет модульную структуру примерно равного количественного наполнения: «Психология управления образовательным процессом», «Управление качеством образования», «Образовательный маркетинг». Каждый из модулей предусматривает широкое использование во внутрифирменном обучении технологий проблемного обучения, активного и интерактивного обучения, информационно-коммуникационных образовательных технологий и др.

Принципиально важным является практико-компетентный вектор обучения, реализация которого представлена организацией практических семинаров. На них происходит рассмотрение сущности некоторых теоретических понятий и явлений в сфере управления образовательным процессом, так и компетентное решение задач, связанных с освоением и использованием сформированных компетенций педагогическими работниками [6]. Форма практических педагогических семинаров различна. Это может быть

проблемная лекция, бизнес-симуляция, контент-платформа, на которых возможно провести аналитико-синтетический разбор наблюдаемых явлений образовательной практики. Кроме того, на семинарах активно используются имитационные и неимитационные деловые игры. Пониманию идей в играх помогают позиции участников и итоговая рефлексия. Безусловно, полезными являются также элементы кейс-технологии – короткие объяснения идей с отработкой приемов на конкретных заданиях.

Этапы формирования у педагогических работников компетенций в области управления образовательным процессом отслеживаются на основе комплекта оценочных средств, в который входят вопросы для собеседования, перечень дискуссионных тем, практико-ориентированные задания и др.

Поиски новых средств стимулирования развития профессиональной компетентности педагогических работников привели к повышению их профессиональной активности. Так, отмечается позитивная динамика категоричности (высшая – на 2,2%, первая – на 15,4%), участия педагогов в научно-практических конференциях и конкурсах национального и регионального уровня, а их воспитанников – в олимпиадах, форумах и соревнованиях.

Так образом, реализация программы внутрифирменного обучения показала её эффективность в деятельности Гимназии по созданию партнерского сотрудничества субъектов образовательного процесса, которое явилось условием организации психологически комфортной образовательной среды [3]. Следствием стало повышение профессиональной компетентности педагогов и качества образования обучающихся.

Список литературы:

1. Каширина, Н.В. Внедрение инновационных педагогических технологий в практику образовательной деятельности / Н.В. Каширина, Е.В. Корепанова, Н.В. Щугорева // Наука и Образование. - 2020. - Т. 3. - № 4. - С. 200.
2. Корепанова, Е.В. Гуманизация взаимоотношений педагога с обучающимися в образовательной среде школы / Е.В. Корепанова // Наука и Образование. – 2018. – Т. 1. – № 3-4. – С. 23.
3. Корепанова, Е.В. Педагогическая практика в профессиональной подготовке учителя начальных классов / С.В. Коменская, Е.В. Корепанова // Наука и Образование. – 2019. – Т. 2. – № 2. – С. 135.
4. Корепанова, Е.В. Приоритетные векторы реализации теории и технологий компетентностного подхода в образовательном пространстве СПИ Мичуринского ГАУ / Е.В. Корепанова, М.С. Невзорова, М.В. Судакова // Наука и Образование. - 2020. - Т. 3. - № 1. - С. 30.
5. Корепанова, Е.В. Проектно-координационный подход в подготовке субъектов педагогического управления к инновационной деятельности / Е.В. Корепанова, Н.С. Усс // Современные педагогические технологии в организации образовательного пространства региона: сборник материалов Областной научно-практической конференции. – Мичуринск: Изд-во ООО «БиС», 2018. – С. 35-39.
6. Корепанова, Е.В. Психологическое здоровье детей дошкольного возраста в русле тенденций развития современного образования / Е.В. Корепанова // Наука и Образование. – 2019. – Т. 2. – № 2. – С. 172.
7. Корепанова, Е.В. Развитие организаторских способностей будущих педагогов / Е.В. Корепанова, Е.В. Молоканова // Наука и Образование. - 2018. - Т. 1. -№ 1. - С. 12.
8. Мальцева, Ю.А. Психология управления / Ю.А. Мальцева, О.Ю.Яценко. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2016. – 92 с.

9. Психология управления / В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов, Н.П. Фетискин. – 2 е изд., доп.–М.: «Академия», 2013. – 240 с.

10. Психолого-педагогическое взаимодействие участников образовательного процесса / под общ. ред. А. С. Обухова. – М.: Юрайт, 2018. – 422 с.

UDC 371.215

**IN-HOUSE TRAINING PROGRAM
AS A MEANS OF STIMULATING DEVELOPMENT
PROFESSIONAL COMPETENCE
TEACHING STAFF**

Korepanova Elena Vasilyevna

Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor

pip-mgau@yandex.ru

Michurinsk State Agrarian University

Michurinsk, Russia

Ashikhmina Galina Anatolyevna

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor

Novikov Andrey Nikolaevich

deputy Director

MBOU «Gymnasium»

Michurinsk, Russia

Annotation. The article deals with the aspects of the development of professional competence of teachers. The experience of developing and implementing an in-house training program in a specific general education organization is presented.

Key words: work with teaching staff, development of professional competence, internal training program.